

MOTIVASI KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Akhli Nur Mubiarto¹, Syarifuddin²

akhlinur@gmail.com, syarifuddin273@gmail.com

Abstrak: Motivasi dalam lembaga pendidikan sangat penting, karena setiap personil atau anggota pegawai pasti memerlukan suatu motivasi, baik dari dalam diri pribadi maupun dari orang lain, untuk itu apabila seseorang sudah terdorong atau termotivasi maka kinerja seseorang itu akan meningkat sehingga dapat mencapai sebuah tujuan. Motivasi diperlukan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap orang dapat bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tujuan dalam kajian ini untuk mengetahui motivasi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan serta hubungan antar kepemimpinan terhadap lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka dengan mengumpulkan berbagai referensi. Secara umum kepemimpinan dapat dipahami sebagai pemimpin yang mampu mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Serta lembaga pendidikan adalah suatu wadah yang berguna untuk membina manusia, membawa kearah masa depan yang lebih baik. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan dapat disebut sebagai seseorang yang memegang otoritas yang menentukan perkembangan lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin pendidikan yang profesional seorang pemimpin dituntut mampu melakukan perubahan yang bersifat pengembangan dan penyempurnaan.

Kata Kunci: *Motivasi, Kepemimpinan, dan Lembaga Pendidikan*

Abstract: Motivation in educational institutions is very important, because every personnel or employee member definitely needs a motivation, both from within himself and from others, for that if someone is already motivated or motivated, that person's performance will increase so that he can achieve a goal. Motivation is needed because with this motivation it is expected that everyone can work hard and be enthusiastic to achieve high work productivity. The purpose of this study is to determine the motivation of leadership in educational institutions and the relationship between leadership and educational institutions. This study uses a qualitative descriptive method with a literature study approach by collecting various references. In general, leadership can be understood as a leader who is able to direct, foster or regulate, guide and also show or influence. And educational institutions are a useful forum for fostering human beings, leading to a better future. Leadership in educational institutions can be referred to as someone who holds the authority that determines the development of educational institutions. As a professional educational leader, a leader is required to be able to make changes that are developmental and perfect.

Keywords: *Motivation, Leadership, and Educational Institutions*

Pendahuluan

Manusia adalah makhluk individu sekaligus makhluk sosial, dalam kaitannya dengan manusia sebagai makhluk sosial, terkandung maksud bahwa manusia bagaimanapun juga tidak dapat terlepas dari individu yang lain. Secara kodrati manusia akan selalu hidup bersama. Hidup bersama antar manusia akan berlangsung dalam berbagai bentuk komunikasi dan situasi.

Motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital pada manajemen termasuk dalam sebuah organisasi maupun lembaga pendidikan. Motivasi dapat diartikan sebagai usaha agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Manusia memiliki motivasi yang berbeda, tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Motivasi diri sendiri timbul dari keinginan yang mendalam untuk mencapai

tujuan-tujuan tertentu apapun halangan yang harus diatasinya ia akan berjuang demi mencapai sebuah tujuan.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia agar memiliki sifat yang lebih terarah. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia dalam berhubungan, bersikap, bertindak, dan berpikir. Pendidikan diajarkan awalnya di rumah, lalu dilanjutkan di sekolah atau tempat pendidikan lainnya. Dalam pendidikan diperlukan pemimpin untuk mengarahkan agar pendidikan berjalan dengan baik dan lancar. Pendidikan layaknya dijalani seperti organisasi dimana pemimpin menjadi komandan dalam mengarahkan bagaimana layaknya pendidikan dijalankan. Kepemimpinan haruslah kita mengerti bagaimana pemimpin sebenarnya, maksud dari pemimpin, tujuan, cara kerja pemimpin, hak-hak pemimpin haruslah kita ketahui baik untuk anggota, calon

pemimpin hingga pemimpin sesungguhnya, agar dalam menjalani kepemimpinan berjalan dengan baik dan terarah terutama dalam bidang pendidikan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah juga sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga dan kalau tidak ada perintah pimpinan tidak dilakukan pekerjaan dengan baik, maka perbaikan mutu kinerja yang terus menerus akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, agar kepemimpinan itu selain untuk memberi pengarah atau perintah tentang hal-hal yang perlu ditingkatkan mutunya, juga perlu digunakan untuk menumbuhkan motivasi intrinsik, yaitu menumbuhkan kesadaran akan perlunya setiap orang dalam lembaga pendidikan itu selalu berupaya meningkatkan mutu kinerjanya masing-masing secara individual maupun bersama-sama sebagai kelompok maupun sebagai organisasi.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui motivasi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan serta hubungan antara kepemimpinan terhadap lembaga pendidikan.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif. Pendekatan deskriptif-kualitatif digunakan untuk mengkaji tentang motivasi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Data-data yang diteliti berupa buku, skripsi, artikel jurnal maupun sumber-sumber lain yang relevan dengan tema penelitian mengenai motivasi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Peneliti mengumpulkan dan menganalisis data-data yang bersumber dari

berbagai literatur, buku-buku serta artikel jurnal yang membahas tentang motivasi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan.

Beberapa tahap presentasi data diterapkan dalam tulisan ini, yaitu penyajian kembali data, deskripsi untuk memetakan pola data, dan interpretasi untuk menyoroti makna secara pasti konstektual peristiwa motivasi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Kemudian penarikan kesimpulan dengan metode dinarasikan secara jelas dengan paragraph-paragraph.

Hasil dan Pembahasan

Motivasi Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan

Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang artinya dorongan atau menggerakkan. Sedangkan motivasi secara istilah yaitu cara menggerakkan dan mengerahkan daya serta potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.¹

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber dari diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Manajer dalam organisasi pendidikan adalah kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan polanya masing-masing.²

Perilaku seseorang yang ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan disebut motivasi. Motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan. Kekuatan motivasi bagi seseorang dapat berubah sewaktu-waktu, perubahan tersebut terjadi karena kepuasan akan kebutuhannya. Kebutuhan yang telah terpuaskan tersebut telah memotivasi perilaku seseorang.³

Beberapa ahli mengemukakan definisi tentang motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Robin berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam mencapai tujuan.
2. Abraham Sperling mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan untuk beraktivitas,

¹ A Rusdiana, *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 190.

² S Setiyati, *Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Bermutu*, Jurnal Pendidikan

Teknologi dan Kejuruan, Vol. 22, No. 2, (Oktober, 2014), h. 200-208.

³ A Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 203.

dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

3. Saefullah mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah pada sebuah tujuan. Motivasi memiliki karakteristik yaitu sebagai hasil dari kebutuhan, terarah pada satu tujuan dan menopang perilaku.⁴

Ditinjau dari segi lingkungan (faktor), terdapat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dalam diri seseorang berupa sikap, harapan, cita-cita dan disposisi kebutuhan yang berkembang. Sedangkan faktor eksternal adalah desakan dari luar yang menyebabkan seseorang termotivasi.⁵

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhannya. Dalam sebuah lembaga pendidikan, motivasi kerja tenaga pendidik dapat diartikan sebagai kondisi yang memberikan pengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan.

Untuk memotivasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, maka diperlukan pengondisian dari lembaga pendidikan (pimpinan atau kepala sekolah) dalam bentuk pengarahan dan pemeliharaan kondisi kerja secara berkelanjutan sehingga dapat menstimulasi kualitas kerja para pegawai.

Motivasi sangat penting artinya bagi seseorang mengingat motivasi merupakan pendorong atau motif dalam diri individu yang mempengaruhi tingkah laku tertentu, serta usaha menumbuhkembangkan bagi kehidupan pribadi yang bersangkutan. Perjuangan motif suatu usaha mempertimbangkan dengan hati nurani dan akal budi bagi kemungkinan dilaksanakannya satu pilihan yang diambil dari berbagai alternatif motif-motif. Dalam penentuan dan pelaksanaannya dipilih motif yang paling baik dan paling kuat untuk dilaksanakannya dengan segera.⁶

⁴ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 87.

⁵ S. Harahap, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 3, No.2, (Juli-Desember, 2017), h. 253-270.

⁶ N. Zuliawati, *Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar*, Jurnal Kajian Kependidikan Islam, Vol. 1, No. 1, (Januari, 2016), h. 23-38.

Tujuan motivasi secara umum adalah menggerakkan atau menggugah seseorang agar muncul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Agar lebih spesifik, Malayu S.P Hasibuan mengemukakan tujuan motivasi yaitu: meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.⁷

Pemberian motivasi kerja pegawai biasanya bertujuan mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Karena itu kondisi fisik kerja harus terus menerus diperbaiki dengan faktor motivasi sehingga produktivitas dapat terus ditingkatkan.⁸

Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha untuk mencapai prestasi. Seseorang melakukan usaha karena adanya motivasi. Sebagai contoh, adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukan hasil yang baik. Dengan kata lain dengan adanya usaha yang tekun terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar tersebut akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seorang pegawai akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi kerjanya.⁹

Fungsi motivasi ada tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat. Dalam hal ini, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

⁷ S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 56.

⁸ M. Nasrullah, *Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyah Bandaran Utama Makassar*, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 18, No. 2, 2017, h. 206-211.

⁹ Tasrim & Elihami, *Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar dalam MAHAGURU*, Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Vol. 1, No. 1, (Juni, 2020), h. 50.

2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai sehingga motivasi dapat menunjukkan arah dan kegiatan yang harus dilaksanakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa saja yang harus dilakukan yang sesuai dengan tujuan dengan menghilangkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.¹⁰

Faktor-faktor motivasi pada sumber daya manusia dalam perusahaan swasta atau pemerintahan dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terdapat enam faktor dan menambahkan faktor rohani dalam Islam, faktor-faktor itu antara lain: faktor tauhid dan jihad, faktor komunikasi, faktor kepemimpinan, faktor kebutuhan, faktor pelatihan, faktor kompensasi dan faktor prestasi.¹¹

Terminologi kepemimpinan memiliki ruang lingkup dan sudut pandang yang cukup luas, sehingga muncul beragam definisi dari para ahli. Tidak ada definisi baku tentang arti kepemimpinan, bahkan Stogdill mengatakan “terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut”. Meski demikian bukan berarti tidak ada acuan umum dalam menguraikan pengertian kepemimpinan.

Hemhill & Coons mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*). Sementara menurut Herold Koontz, “*Leadership is the art coordinating and motivating individuals and group to achieve desired ends*”. (Kepemimpinan adalah seni atau kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan seseorang individu atau kelompok ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan).¹²

Hadari Nawawi, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang

dilakukan. Hadari Nawawi, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang dilakukan.¹³

Suharsimi Arikunto, kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.¹⁴

Imam Machali, memberikan pengertian kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari organisasi mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri maupun organisasi secara efektif dan efisien.¹⁵

Dari penjabaran di atas, maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu atau kelompok agar terwujud hubungan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan penulis memberikan pandangan bahwa aktivitas kepemimpinan merupakan upaya secara kolektif (bersama) dalam berfikir, bertindak dan memecahkan masalah yang dihadapi oleh lembaga secara bersama-sama agar tujuan yang telah direncanakan dapat direalisasikan dengan baik. Sedangkan relevansinya dengan lembaga pendidikan, peran kepemimpinan dilaksanakan oleh kepala sekolah yang di dalamnya melibatkan seluruh anggota dan warga sekolah dalam menjalankan fungsi dan peran kepemimpinan tersebut dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi menggerakkan dan mengkoordinasikan individu-individu dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Seperti halnya kepemimpinan

¹⁰Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 34.

¹¹ I. B. Nurdin, *Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1, 2018, h. 8.

¹² Abd. Haris, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Support by Government of Indonesia and Islamic Development Bank, 2013), h. 13.

¹³ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1988), h. 81.

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), h. 183.

¹⁵ Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*, (Yogyakarta: Pedagogia, 2012), h. 4.

kepala sekolah, maka ia memiliki peran dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk beraktivitas atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁶

Ki Hajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran serta jasmani anak, agar dapat memajukan kesempurnaan hidup yaitu hidup dan menghidupkan anak yang selaras dengan alam dan masyarakatnya. Paulo Freire ia mengatakan, pendidikan merupakan jalan menuju pembebasan yang permanen dan terdiri dari dua tahap. Tahap pertama adalah masa dimana manusia menjadi sadar akan pembebasan mereka, dimana melalui praksis mengubah keadaan itu. Tahap kedua dibangun atas tahap yang pertama, dan merupakan sebuah proses tindakan kultural yang membebaskan.

Lembaga pendidikan adalah suatu wadah yang berguna untuk membina manusia, membawa ke arah masa depan yang lebih baik. Setiap orang yang berada pada wadah tersebut akan mengalami perubahan dan perkembangan menurut warna dan corak institusi tersebut. Dimana lembaga pendidikan tersebut (keluarga, sekolah dan masyarakat) K.H. Dewantara menyebut “tri pusat pendidikan” Sementara Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 menyebutnya dengan jalur pendidikan informal, formal dan non formal. Lembaga pendidikan dipandang sebagai industri yang dapat mencetak jasa pendidikan yaitu suatu proses pelayanan untuk merubah pengetahuan, sikap dan tindakan keterampilan manusia dari keadaan sebelumnya (belum berpendidikan) menjadi semakin baik sebagai manusia seutuhnya.

Dalam proses pendidikan ada tujuan mulia, yaitu penanaman nilai yang dilakukan oleh pendidik terhadap peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yaitu: dalam UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003, pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,

kreatif dan mandiri, menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Lembaga Pendidikan

Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu.¹⁷

Adapun beberapa teknik memotivasi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai
Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan sebuah hal yang sangat penting yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kinerja pegawai jika kita tidak memperhatikan apa yang dibutuhkannya.
2. Teknik komunikasi persuasif
Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kinerja pegawai yang dilakukan dengan cara memengaruhi pegawai secara halus dan sopan. Teknik ini dirumuskan sebagai “ADIDAS” yaitu attention (perhatian), desire (hasrat), interest (minat), decision (keputusan), action (tindakan) dan satisfaction (kepuasan).

Seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dan suatu pelaksanaan kerja. Jika minat pegawai telah muncul, maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan (bekerja) dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan merasa puas dengan hasil kerjanya.

¹⁶ Ibid, ..., h. 16.

¹⁷ U. Sriwidodo & A. B Haryanto, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan*

Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dalam Manajemen Sumberdaya Manusia, Vol. 4, No. 1, 2010, h. 47-57.

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam hal ini, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara:

1. Memberikan Pujian
Pujian adalah ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang dipuji.
 2. Memberikan penghargaan
Upaya peningkatan motivasi lainnya yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan perilaku positif atau pencapaian prestasi lainnya, maka selayaknya kepala sekolah memberikan penghargaan seperti piagam.
 3. Bonus
Dengan memberikan bonus dalam rangka meningkatkan motivasi guru dimana kepala sekolah dapat memberikan bonus dalam bentuk materi seperti barang atau uang yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan sekolah.
 4. Fasilitas
Agar motivasi dan produktivitas kerja guru dapat meningkat maka salah satu syaratnya adalah tersedianya suasana dan ruangan kerja yang nyaman. Motivasi perlu dikembangkan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi kerja yaitu mutu sekolah sebagai lembaga pendidikan.¹⁸
Adapun beberapa strategi yang dapat diterapkan yaitu:
1. Mengenali dengan baik seluruh personel bawahannya.
 2. Menempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan, keahlian serta kesenangannya.
 3. Tidak ada bawahan yang “dekat” atau “jauh” atau “anak emas”. Kembangkan kondisi produktivitas kerjanya, baik dengan memberikan kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok saja.
 4. Menerapkan strategi yang dikembangkan oleh Ki Hajar Dewantara yaitu Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani.¹⁹

Hubungan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan

Hubungan relasional antara kepemimpinan di lembaga pendidikan, dimana seorang pemimpin pendidikan harus mampu untuk mempunyai kemampuan pemimpin dalam pola pengembangan dan cara manajemen atau mengatur, serta menata sumber daya material maupun nonmaterial yang akan di pimpin di lembaga pendidikan menjadi hal yang sangat substantif, Oleh karena itu, kepemimpinan tersebut tidak hanya sebagai simbol normatif yang berada di pucuk struktural paling atas, namun juga sebagai seorang manajer yang handal.

Terdapat hubungan kepemimpinan dengan manajemen adalah : 1) Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen, khususnya dalam fungsi pengarahan; 2). Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mengarahkan dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan; 3) Kepemimpinan dan manajemen seringkali disamakan pengertiannya oleh banyak orang, padahal jelas bahwa kepemimpinan adalah tidak sama dengan manajemen.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen tetapi tidak sama dengan manajemen, seorang manajer harus berperilaku atau melaksanakan fungsi kepemimpinan / leadership namun seorang pemimpin belum tentu seorang manajer.

Dengan demikian untuk mengelola suatu lembaga diperlukan manajemen (manajer) dan pemimpin yang organisatoris. Oleh sebab itu, hubungan antara kepemimpinan, manajemen dan organisasi dalam suatu lembaga pendidikan tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan lainnya.²⁰

Efektivitas Kepemimpinan dalam Memotivasi Bawahan

Seorang kepala sekolah harus mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan. Bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menjadikan bawahan lebih berhasil dan mampu dalam bekerja. Blanchard mengemukakan tiga kunci utama dalam memampukan karyawan yaitu: bagikan

¹⁸ R. H Simarmata, *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*, Bahana Manajemen Pendidikan, Vol.2, No.1, 2014, h. 654-831.

¹⁹ V. Martyushev Nikita, S. Sinogina Elena, M. Sheremetyeva Ulyana, *Motivation System of Students and Teaching Staff of Higher Educational Institutions for Research Work Accomplishment*,

Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol. 166, 2015, h. 265-269.

²⁰ Fanisa Syifa Nabila, *Hubungan Kepemimpinan Dengan Lembaga Pendidikan*, PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 2, (Desember, 2020), h. 15-16.

informasi yang akurat pada setiap karyawan, gunakan batasan untuk membangun kemandirian dan ganti pola pikir hierarki dengan tim mandiri. Batasan dapat berarti arahan yang diberikan pimpinan untuk karyawan maupun target yang harus dicapai.

Kepala sekolah dapat menjadi motivator ekstrinsik bagi sivitas sekolah dalam bekerja. Terdapat 8 prinsip seorang kepemimpinan dapat memotivasi bawahannya, hal ini dikemukakan oleh John Adair, yaitu:

1. Anda sendiri harus termotivasi
Sebelum memotivasi bawahan, kepala sekolah harus menunjukkan diri sebagai orang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Kepala sekolah dapat menunjukkan dirinya memiliki motivasi yang lebih dibandingkan sivitas sekolah lainnya dengan cara menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja, selalu gembira dalam bekerja dan lain sebagainya.
2. Pilih orang yang bermotivasi tinggi
Setiap bawahan memiliki tingkat motivasi yang berbeda. Kepala sekolah dapat memilih bawahan dengan motivasi yang lebih tinggi untuk lebih diutamakan dalam bekerja. Ini tentu saja akan dapat memicu bawahan lain untuk meningkatkan motivasinya.
3. Perlakukan setiap orang sebagai individu
Setiap bawahan memiliki perbedaan dan seorang kepala sekolah harus memahami perbedaan itu. Pemahaman terhadap perbedaan individu bawahan akan menjadikan kepala sekolah mengetahui cara memotivasi bawahan yang berbeda. Setiap bawahan pada dasarnya memiliki keinginan yang berbeda dan perlakukan yang berbeda.
4. Tetapkan sasaran yang realistis dan menantang
Sasaran yang realistis dan menantang akan mendatangkan motivasi untuk meraihnya. Sasaran yang terlalu mudah dan tidak realistis ataupun yang terlalu sulit dan mengancam akan menyurutkan motivasi kerja seseorang.
5. Ingat, kemajuan akan memotivasi
Capaian yang diraih sekolah akan menjadi motivator ekstrinsik seluruh sivitas dalam bekerja. Oleh karena itu setiap capaian yang berhasil diraih, disampaikan kepada seluruh sivitas sekolah. Hasil pekerjaan yang tampak akan menjadi penyemangat dalam bekerja.
6. Ciptakan lingkungan yang memotivasi
Lingkungan atau suasana kerja tentunya mempengaruhi motivasi. Kepala sekolah mesti menciptakan suasana keakraban dan

penuh kekeluargaan di sekolah. Lingkungan yang memotivasi dapat berupa suasana nyaman dan adanya rasa kebahagiaan dalam bekerja.

7. Berikan hadiah yang adil
Kepala sekolah dalam memotivasi harus berindak adil dalam semua hal. Perbedaan perlakuan dalam masalah yang sama akan mendatangkan kecemburuan. Oleh karena itu sekolah mesti mempunyai SOP yang jelas dalam hal pemberian hadiah bagi sivitas sekolah.
8. Berikan pengakuan
Para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya berharap hadiah yang berupa uang atau kebendaan. Pengakuan yang jujur dari pimpinan akan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Pengakuan tidak harus berupa uang atau benda lainnya tetapi juga dapat berupa ucapan.²¹

Kesimpulan

Motivasi dalam lembaga pendidikan sangat penting, karena setiap personil atau anggota pegawai pasti memerlukan suatu motivasi, baik dari dalam diri pribadi maupun dari orang lain, untuk itu apabila seseorang sudah terdorong atau termotivasi maka kinerja seseorang itu akan meningkat sehingga akan mempercepat proses penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

Pengembangan lembaga pendidikan dapat terus eksis dan progresif apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi, sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi lembaga pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat terutama orang tua murid dan peserta didiknya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi serta menggerakkan dan mengkoordinasikan anggotanya.

Hubungan relasional antara kepemimpinan di lembaga pendidikan, dimana seorang pemimpin pendidikan harus mampu untuk mempunyai kemampuan pemimpin dalam pola

²¹ John Adair, *Kepemimpinan yang Memotivasi* Aturan "Lima Puluh-Lima Puluh" dan

Delapan Prinsip Utama untuk Memotivasi, (Gramedia: Jakarta, 2006), h. 7-9.

pengembangan dan cara manajemen atau mengatur, serta menata sumber daya material maupun nonmaterial yang akan di pimpin di lembaga pendidikan menjadi hal yang sangat substantif, Oleh karena itu, kepemimpinan tersebut tidak hanya sebagai simbol normatif yang berada di pucuk struktural paling atas, namun juga sebagai seorang manajer yang handal.

Terdapat 8 prinsip seorang kepemimpinan dapat memotivasi bawahannya, hal ini dikemukakan oleh John Adair, yaitu: anda sendiri harus termotivasi, pilih orang yang bermotivasi tinggi, perlakukan setiap orang sebagai individu, tetapkan sasaran yang realistis dan menantang, Ingat “kemajuan akan memotivasi”, ciptakan lingkungan yang memotivasi, berikan hadiah yang adil dan berikan pengakuan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- B Haryanto dan U. Sriwidodo. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dalam Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4. No. 1. 2010.
- Elihami dan Tasrim. *Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar dalam MAHAGURU*. Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Vol. 1. No. 1. Juni 2020.
- Harahap, S. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. 3. No.2. 2017.
- Haris, Abd. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya: Support by Government of Indonesia and Islamic Development Bank.
- Hasibuan, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Machali, Imam. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*. Yogyakarta: Pedagogia.
- M. Sheremetyeva Ulyana, V. Martyshev Nikita, S. Sinogina Elena. *Motivation System of Students and Teaching Staff of Higher Educational Institutions for Research Work Accomplishment*. Procedia-Social and Behavioral Sciences. Vol. 166. 2015.
- Nasrullah, M. *Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyah Bandaran Utama Makassar*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Vol. 18. No. 2. 2017.
- Nawawi, Hadari. 1988. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Nuridin, I. B. *Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 1. No. 1. 2018.
- Rusdiana, A. 2016. *Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saefullah, U. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schwartz, David J. 1996. *Berpikir dan Berjiwa Besar*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Setiyati, S. *Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Bermutu*. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Vol. 22. No. 2. Oktober 2014.
- Simarmata, R. H. *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*. Bahana Manajemen Pendidikan. Vol.2. No.1. 2014.
- Sonhadji. 2005. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Syifa, Fanisa Nabila. *Hubungan Kepemimpinan Dengan Lembaga Pendidikan*. PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 2. Desember 2020.
- Theo van Tilburg, Guido Cuyvers, Fleur Thomése, Theo van Tilburg. *Participation Narratives Of Third Age Adults: Their Activities, Motivations And Expectations Regarding Civil Society Organisations*. Journal of Aging Studies. Vol. 46. No.2. 2018.
- Wahab, A. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zuliawati, N. *Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar*. Jurnal Kajian Kependidikan Islam. Vol. 1. No. 1. Januari 2016.